

## 第2回 特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議 議事録

日時

令和7年2月17日（月）13:29～15:08

場所

法務省5階会議室

### [出席委員]

高橋座長、山川座長代理、市川委員、大下委員、黒谷委員、是川委員、佐久間委員、  
末松委員、鈴木委員（代理出席）、富田委員、富高委員、花山委員、  
堀内委員（代理出席）、山脇委員

### [関係省庁等]

（内閣官房）

南部参事官、清野参事官

（出入国在留管理庁）

杉山次長、加藤審議官、本針政策課長、安東室長

（厚生労働省）

堀井人材開発統括官、川口外国人雇用対策課長、堀参事官（海外人材育成担当）、  
吉田福祉人材確保対策室長

（経済産業省）

川村製造産業戦略企画室長

（農林水産省）

五十嵐外食・食文化課長

（外国人技能実習機構）

近江理事

## 1 開 会

○事務局 それでは、お時間少し早いですが、皆さんおそろいですので、会議の方を始めたいと思います。

本日は、御多忙のところ、本会議に御出席いただきまして誠にありがとうございます。  
本日、進行を担当いたします出入国在留管理庁政策課の青柳と申します。

本日の会議は、会場参加とオンライン参加を組み合わせたハイブリッド形式で開催しており、末松委員についてはオンラインで御参加いただいております。また、鈴木委員、堀内委員につきましては、代理の方が出席されております。

加えまして、末松委員につきましては、所用により途中退席される旨伺っております。  
それでは、開会に当たりまして、高橋座長から御発言を頂きたいと思います。

○高橋座長 皆さん、こんにちは。

これより第2回特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議を開催いたします。

委員の皆様、本日もどうぞよろしくお願いいたします。

本日の議題ですけれども、前回御議論いただきました基本方針（案）と分野別運用方針の改正（案）に加えまして、専門家会議で議論された特定技能制度及び育成就労制度に係る試験の方針（案）について報告です。

前回第1回会議において、基本方針（案）及び分野別運用方針の改正（案）について議論を行い、委員の皆様から様々な御意見を頂いたところです。本日の会議において、外国人の受入れ・共生に関する関係閣僚会議への意見提出に向けて、引き続き議論していただきますのでよろしくお願いいたします。

○事務局 ありがとうございます。

それでは、報道の方々による撮影取材等はここまでとさせていただきます。報道の方はここで御退室いただきますようお願いいたします。

それでは、以降の進行は高橋座長にお願いいたします。よろしくお願いいたします。

## 2 議 事

### （1）特定技能制度及び育成就労制度の基本方針（案）について

○高橋座長 これより第2回特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議の議題を進行いたします。

まず初めに、議題1は、特定技能制度及び育成就労制度の運用に関する基本方針（案）についてです。

第1回有識者会議において示した基本方針（案）に対する各委員の御意見を踏まえ、事務局において整理し、資料1－1、1－2のとおり、基本方針（案）の修正を行いました。

なお、机上に配付しておりますA3サイズの有識者会議構成員からの意見及び回答一覧、これは非公表資料ですので取扱いに御注意願います。

それでは、基本方針（案）の修正趣旨について、事務局から説明をお願いします。よろしくお願いいたします。

○本針政策課長 政策課長の本針と申します。よろしくお願いいたします。

私の方からは、今日、本日配付されております資料1－1、それから、後ほど御議論いただくのですけれども、資料1－3を使って説明をしたいと思います。

なお、先ほど高橋座長からありましたA3のエクセルの表、本日の机上の配付資料ですけれども、基本方針の関係は2つあります。意見及び回答一覧①ということで、この青色のラインのものが、前回、第1回会議のときに頂いた意見ということ、それから、②ということで緑色のラインのもの、これはそれ以降に頂いたものということで、机上に置かせていただいていますのでよろしくお願いいたします。

それでは、資料1－1の中で修正させていただいた部分について御説明をさせていただきます。

今回、資料１－１、資料１－３を御覧いただければと思いますが、これは後ほど御議論いただくのですけれども、有識者会議での主な御意見をまとめております。そのうち、左側に各委員からの御意見、右側にそのうち基本方針の修正をしたものについては、基本方針の修正という形で記載をさせていただきまして、修正していないものについては、③にありますように、今後の対応という形で記載させていただいております。今回その修正したものということでございますので、１－１の順に御説明させていただきながら、修正内容については、１－３の表を参照いただきながら御説明をさせていただければと思います。

まず、１－１の資料の１ページでございますけれども、これの第一の１の２つ目の段落でございます。「その上で」を削りまして、「今後、上記の対応及び検討が必要とされる中で」という記載をさせていただいております。この点につきましては、１－３を御覧いただきますと、その一番上にございます前回の会議で賜りました御意見、特定技能制度、育成就労制度の枠組みを越えて我が国として外国人を受け入れるための基本的な方針を示すべきではないか、その上で国・地方・民間の役割分担を明確にして共生社会の実現のための施策を進めていくべきではないかという御意見を踏まえまして、この１段落目の対応検討が必要とされるということも明示させていただいた上で、今回の特定技能、育成就労の方針のところにつなげるような形の修文にさせていただいております。これが１つ目の修正でございます。

それから、１－１の３ページを御覧いただければと思います。

一番上のところ、これは前回も御意見賜った在籍型出向の関係でございますが、これも１－３の①の下２つ目と３つ目を御覧いただければと思いますけれども、この点では大きく２つの御意見がございました。１つは、現在、特定技能外国人が所属する受入れ機関は１つに限られていて、例外は認められていないけれども、一部の企業では在籍型出向のニーズがあるため例外を設けるべきという御意見と、この例外を設けるということに関しまして、技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議などにおいて議論がなかったということ、それから、単に人材確保の手段として利用され、外国人の雇用の安定などに悪影響を与えるおそれがあることなどから、在籍型出向を認めるとしても厳格な要件を課すべきという御意見、こういった御意見を踏まえまして、例外的に在籍型出向を認めるものの、要件としては厳格なものになるような修正をさせていただいております。

それから、１－１の資料の１２ページでございます。

こちらの方は、ウの２つ目の段落の最後に、「また、育成就労外国人の雇用契約の内容が明示され、当該契約が適切に締結されていることが求められる」というところでございます。これにつきましては、１－３の主な御意見等のところの２枚目の２つ目になりますけれども、トラブル防止の観点から育成就労外国人の雇用契約の内容を事前に明示した上で契約を締結することを明記すべきという御意見を踏まえたものでございます。

それから、同じく１２ページでございますけれども、エの１段落目で、やむを得ない事情がある場合につきまして、「暴行、ハラスメント、重大悪質な法令違反行為又は重

大悪質な契約違反行為があった場合など」ということの例示、これは前回も御議論いただいたところではございますけれども、これは1－3の2ページ目の一番上、やむを得ない事情とはどのようなものを明確にすべきという御意見を踏まえて修正をさせていただいたところでございます。

なお、この例示につきましては、技能実習制度におきましてやむを得ない事情につきましての明確化を昨年行っておりまして、その事情と同様の事情を想定しているということで、この基本方針の修正、1－3の表の2枚目の一番上の欄の右側の※印のところで、その趣旨を記載させていただいているところでございます。それが3つ目です。

それから、13ページになります。

中ほど、(2)の上でございますけれども、「また、転出支援はまずは監理支援機関が中心となって行いつつ、外国人育成就労機構及びハローワークにおいても連携して転籍先の情報の収集、提供などの支援を行う」という記載の部分ですね。こちらは、1－3の資料の2ページ目の上から3つ目でございますけれども、そういった育成就労制度における転籍支援における連携、これを明記すべきという御意見を踏まえて記載をさせていただいた部分でございます。

それから、最後でございますけれども、18ページになります。

こちらの第6のところでございますけれども、「特定技能所属機関及び育成就労実施者の就業環境の改善に努め、地方公共団体と適切に連携するなど特定技能外国人及び育成就労外国人が居住する地域における外国人の共生のための施策の推進を支援するものとする」という記載、ここににつきましては、1－3の資料の2枚目の一番下でございまして、大都市圏に人材が集中することを避ける観点から、地域ごとに就労環境の改善、それから共生施策の推進を進めることを明記すべきという御意見を踏まえて修正させていただいたものでございます。

今回御紹介させていただいたもの以外のところにつきましては、前回の会議の中で御意見賜りまして、その際に修正する方向性について御説明させていただいた点、それから、修辭的な部分も併せて修正させていただいております。

私からの説明は以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。

それでは、修正された基本方針案について御意見を頂きますが、その前に、途中で退席される旨伺っております末松委員から、事前に御発言したいとの御希望がありましたので、まず、末松委員に御発言をお願いいたします。よろしくお願いいたします。

○末松委員 ありがとうございます。

すみません、鈴鹿市長の末松でございます。どうぞよろしくお願いいたします。音声、聞こえていますでしょうか。

○高橋座長 聞こえています。

○末松委員 ありがとうございます。

このたびはオンラインでの出席でございますが、どうぞよろしくお願いいたします。

取りまとめを頂いております特定技能制度及び育成就労制度に係る制度の運用に関する基本方針に対しまして、前回の会議のときに、私は、すみません、ちょっと公務の関

係で欠席をいたしました。北海道の鈴木知事からも御発言があったと伺っております。一部重複する部分もございますが、基礎自治体の長として少しでも意見を申し上げさせていただきたいと思っております。

地方におきましては、コロナ以降、毎月のように外国人人口が増加をする中で、その内訳を見てみますと、外国人労働者とその家族の増加が顕著なことが周知の事実かと思っております。現在、議論が展開をされております特定技能制度及び育成就労制度につきましては、よりよい制度として運用をされ、外国人人材によってこの国の労働力が確保されるとともに、彼らの地方における定着が担保されなければならないと考えております。しかしながら、基礎自治体の運営を預かる者としていたしましては、基本方針には地方における外国人の定着の根本である多文化共生の視点が不足していると思っております。私どもでは、外国人は住民登録をされた時点から個々の在留資格を問わず、地域における生活者となってまいります。1990年の入管法の改正では、本市（三重県鈴鹿市）だけではなく、全国的に南米の日系人が急増いたしました。

本市では、地域で日本人と外国人が共生できるよう、行政と住民が一体となって試行錯誤しながら多文化共生に取り組んでまいりました。行政では、外国人が日本人と同様のサービスを受けられるよう、相談窓口の設置運営、情報発信等において多言語対応を図っております。一方、地域では、双方のコミュニケーションが円滑となるよう、外国人の日本語習得の場としてボランティアによる地域の日本語教室が立ち上がり、行政もこの取組に対し、補助事業をもって支援をしてまいりました。

本市といたしましては、そういった取組を通じて地域での多文化共生社会の構築に向けたそれ相当のノウハウを得るまでになりましたが、これに対しまして、国は、これまで在留制度の改変を図りながら、国内における外国人材の確保に取り組まれたものの、そのために重要となります多文化共生の推進に関しましては、外国人の受入れに対する財源措置を始め、ある意味、地方任せであったと申し上げたいと思っております。

今後におきましては、新たな在留制度の導入によって多文化共生を取り巻く環境も少なからず変化をいたしますことが想定をされますので、私といたしましては、今正に外国人受入れのターニングポイントであると考えております。外国人材をもってこの国の労働力の確保を図っていくというふうなことでかじを切るのであれば、新たな制度では多文化共生社会の構築というものが両輪としてしっかりと備わっている必要がございます。そういった意味でも、繰り返し申し上げますが、多文化共生社会の構築に向けては、やはり外国人の日本語習得が不可欠であり、そのために企業が果たす役割は非常に大きいと考えております。そのため、新たな制度におきましては、企業において日本語教育が推進されるよう、その取組を進める企業に対し、インセンティブの働く制度としていただきたいと思います。

意見に対する回答については、本日、机上配付資料の内容かと思っておりますが、育成就労制度における優良認定等については、懇談会で議論をされております省令において定められるとのことですが、引き続き、意見を申し上げてまいりたいと考えております。一方で、懸念をしておりますのが、特定技能2号に帯同する家族へのフォローでございます。本会議の論点と若干ずれるかもしれませんが、今後、新制度における外国

人労働者の増加に伴い、帯同する家族もますます増加をしていくことが予想されます。机上配付資料の回答には、特定技能への日本語能力の向上に関するフォローを基本方針に明記することは不適切とございますが、御存じのとおり、日本語教育推進法には、事業主の責務として労働者の家族への日本語教育も努力義務として明記をされております。そのため、今後、省令等制度の詳細を議論する際に、労働者の家族への日本語教育もしっかりと協議をしていただきたいと思います。

外国人労働者とその家族がいかにして日本語を習得していくのか、そのために、企業は外国人労働者等に対しいかにしてその環境を提供できるのか、外国人を地域の生活者として受け入れ、行政サービスを提供しながら最前線で多文化共生に取り組む基礎自治体にとりましては、大変大きな課題と考えております。どうぞ新たな制度下におきましても、日本語教育推進法の趣旨に照らし、企業による外国人労働者への日本語教育がより一層推進されますよう、御配慮を賜りたいと存じます。

先週、私、経団連の主催で開催をされます外国人が活躍できる社会に向けてをテーマとするシンポジウムに出席をさせていただきました。その際に、国や企業、経済界が果たす役割として期待することはどんなことかということがございましたので、こういった日本語教育について、産学官民それぞれ相互に連携をして取り組んでいく必要があるということを申し上げ、確認もさせていただいたところでございます。オンラインの日本語教室も本市では来年度からまた開催をするところでございますけれども、是非こういった点におきましても、今回の有識者会議の中で御議論いただけたらと思っております。

最後になりますけれども、基礎自治体の長としての立場から、多文化共生の推進に軸足を置いて少し総論的なお話になりましたけれども、意見を申し上げさせていただきました。どうぞよろしくお願いを申し上げて、私からは以上とさせていただきます。ありがとうございました。

○高橋座長 末松委員、ありがとうございました。

それでは、事務局からコメントをお願いします。

○本針政策課長 ありがとうございます。

ただ今末松委員から頂いたもの、机上の資料では緑色の一覧②の中で、8番、9番というところで、頂いたものに対しての回答もつけさせていただいておりますので、御参照いただければと思いますが、この日本語の能力、これを向上させるということは非常に重要な観点だと思っておりますし、今回、育成就労制度、それから特定技能制度いずれにおいても、制度の中できちんとこの日本語能力の向上というものを位置づけて、当然その位置づけるということは、企業においてもきちんとそこを向上するような仕組み、関与をしていただくということで、制度の中で対応させていただければと思っております。具体的な要件ですとか、そういったところ、末松委員からもありましたように、今後省令等で明らかにしていくということになりますので、本日の御意見を踏まえて、しっかり検討を深めていきたいと思っております。ありがとうございます。

○高橋座長 末松委員、よろしゅうございますでしょうか。

○末松委員 はい、分かりました。ありがとうございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

それでは、修正した基本方針案に対して御意見のある方は挙手でお知らせ願いたいと思います。時間が限られていますので、御発言は要点を絞ってお願いできればと思います。どなたかございますでしょうか。

市川委員、どうぞ。

○市川委員 若干繰り返しになるんですが、今日のところでは、①の部分、意見及び回答一覧の①3項のところですが、私の意見では、この基本方針の項番第四の2の(1)のエ、13ページの「また」というところで、本人意向の転籍に当たっての条件として、日本語能力を日本語教育のA1相当の水準から特定技能1号への在留資格の変更に必要となる水準までの範囲内で日本語能力の試験に合格していることとすることができるといふふうになっている点については、これは削除すべきという御意見で、再度申し上げたいと思います。このA1相当の水準の日本語能力を持っているということ自体は、育成就労の在留に必要な条件とされているので、これに加えて更に上のレベルの特定の技能や日本語能力を有することを条件として転籍を認めるという理由は見当たらないだろうと思っております。転籍というのは、育成就労外国人の権利、労働者の権利として認められるもので、特定の日本語能力を身につけた者だけに与えられる恩典ではございません。したがって、職場移転の制限に当たるような条件は付さないことが適切だと思っております。

実際上も、特定技能1号に求められるような日本語能力の習得を就労開始1、2年で求めるというのは非常に困難だと思いますので、この記述はやはり削除すべきだろうと考えておりますが、皆さんの御意見も踏まえて、整理としては、今日の配付資料の1-3のような形での意見の整理ということで、関係閣僚会議なりに御報告いただければというふうに思っております。

それから、回答一覧の②の方ですけれども、②の1番のところ、私の意見では、この転籍に当たってやむを得ない事由で転籍する場合の条件として、重大悪質な法令違反、重大悪質な契約違反があった場合という、こういう例示をされているのですが、これは先ほど伺ったように、昨年11月に改正された技能実習制度の運用要領での表現を引用したということで、この運用要領の部分の例示というのはそれなりに理解できる場所なのですが、育成就労においてもこの技能実習の運用要領と同様の例を上げて運用基準を定めていただきたいということで申し上げておきたいと思います。

それから、最後に、これは修正意見ではございませんので、ペーパーでは出していないのですが、先ほど末松委員からも御指摘があったのですが、11ページのところで、育成就労実施者の責務として、育成就労分野に産業分野に関する相当程度の知識又は経験を必要とする技能及び日本語能力の習得が効果的に行えるように、その上で計画的な育成評価を行うという、こういう記述になっておりまして、育成就労実施者が日本語能力習得を効果的に行えるように対応する必要があるだろうと思っております。そのためには、オンラインでの日本語教育であったり日本語教育機関、こういったものを育成就労実施者が自らの責務、あるいは負担で活用するということが必要であると思っておりますので、この点、育成就労計画のあるべき内容を定めるに当たって御留意いただきたい

いと考えております。

私の意見は以上でございます。

○高橋座長 事務局からコメント、お願いします。

○本針政策課長 ありがとうございます。

まず、1点目でございますが、①、青い帯のところの3番目についての御指摘を頂きました。ここは、転籍の際の日本語の要件、過大とならないようにという御趣旨だと思います。この点も、前回御説明させていただいているかもしれませんが、転籍、A1からA2の間ということで、その間のレベルの試験についても、外務省の協力も得ながら施行に向けて開発したいと考えておりますので、その3年間のいわゆる卒業試験的なA2よりも低い試験を御用意して、それを提示させていただいた上で分野によって決めていただくという形で、御趣旨、きちんと踏まえた上で対応を検討したいと思っております。

それから、2つ目のところでございますが、これは先ほど触れさせていただきました一覧の②の1番目、2番目のところだと思いますけれども、ここにつきましては、昨年、技能実習について明確化をさせていただいて、それを越えるものをとか、それよりもより狭くしようとか、そういった趣旨では当然ございませんので、きちんと育成就労制度の施行に向けても周知するように努めていきたいと思っているところでございます。

それから、3点目の御指摘、これは本当に日本語要件を課していくということについては、今回の一つのポイントでございますので、オンラインの活用も含めてどのような形であれば育成就労計画の要件を満たすのかということで、それについても、当然、私ども制度所管の方で検討させていただいた上で御提示できるようにしていきたいと思っております。ありがとうございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

ほかに御意見のある方はいらっしゃいますか。

山脇委員、どうぞ。

○山脇委員 修正された基本方針自体については、前回及び今回御説明いただいた取組が確実に進むことを前提に了承とさせていただきたいと思います。ただ、今後の課題として、制度の根幹、また運用の根幹に関わることについて、2点だけ申し上げたいと思います。

まず、1点目は、特定技能1号評価試験の改善の必要性です。今日の机上配付資料だと、回答一覧①の90番に当たるものだと思います。1号特定技能外国人に対しては、相当期間の実務経験等を要する技能であって、特段の育成・訓練を受けることなく直ちに一定程度の業務を遂行できる水準のもの、すなわち即戦力が求められるとされています。それにもかかわらず、現状の特定技能1号評価試験は、技能実習2号が終了するまでに受験する技能検定3級以下のレベル、難易度となっている分野があります。

また、特定技能という在留資格は、技術・人文知識・国際業務のような学問的素養を背景とする在留資格ではなくて、個人が自己の経験の集積によって得た能力を活用する在留資格です。それにもかかわらず、現状の特定技能1号評価試験は、ほとんどの分野において実地による実技試験が行われていません。実地による実技試験を含まないペー



パーテストやC B T試験を許容するのは、特段の事情がない限りは不合理であると考えられます。

なお、受験資格としても実務経験は求められていません。

このように、特定技能1号の在留資格は、制度趣旨と実態に齟齬が生じています。特定技能1号評価試験に係る今後の課題として、どの分野についても、確実に、育成就労が終了するまでに受験する技能検定3級と同等以上のレベルとすること、また、海外試験があるのですぐには難しいかもしれませんが、特段の事情がない限りは実地による実技試験も必ず行うことによって、即戦力があることを客観的に担保する試験に改善していく必要があります。もしこのような改善ができなければ、育成就労制度の根本的な制度設計、すなわち単なる反復作業的な非熟練労働者を受け入れる制度ではなくて、即戦力たる特定技能1号の技能水準にまで計画的に育成するという制度の根幹を崩すことになります。

なお、技能検定については、実地による実技試験が行われていることは高く評価されますが、改善が必要な点もあると考えます。具体的には、現在では使用されていない器具やほとんど行われていない作業内容となっている職種が多数あり、産業現場の現状に即した適切な内容に改める必要があります。また、実施頻度が少ない、受験可能場所が少ないといった運営面、また、高額に過ぎるという費用面、難易度のばらつきがあるといった点も改善する必要があると考えます。

2点目は、特定技能制度における特定技能所属機関等に対する定期的な実地調査の確実な実施及びその結果の公表等の必要性についてです。机上配付資料の回答一覧①だと89番に当たるものだと思います。技能実習制度においては、監理団体に対しては1年に1回程度の頻度で、また、実習実施者に対しては3年に1回程度の頻度で、外国人技能実習機構により定期的に実地検査が実施されています。そして、それが対外的に明らかにされています。このことは高く評価されることです。それに対して、特定技能制度においては、現状、入管庁によって行われている実地調査の頻度及びその結果は不明です。

また、登録支援機関に対しては、ほとんど定期的な実地調査は行われていないものと思われます。

外国人労働者の脆弱性の程度、現場で発生する問題の内容・質・発生頻度、受入れ企業における法令違反の可能性などは、技能実習制度と特定技能制度とで基本的に変わりません。特定技能制度においても、特定技能外国人の権利侵害等の多くの問題が発生しています。したがって、今後の運用上の課題として、特定技能制度においても、技能実習制度並みに、特定技能所属機関に対しては3年に1回程度、登録支援機関に支援を全部委託していない自社支援の場合は1年に1回程度の頻度で、また、登録支援機関に対しては、1年に1回程度の頻度で定期的に実地調査を行うことにより、継続的に法令遵守状況を確認することとすべきです。

また、入管庁による実地調査の頻度及びその結果並びに特定技能所属機関に対する欠格事由該当通知や特定技能所属機関・登録支援機関に対する指導監督等に係る情報を公表し、特定技能制度における法令遵守状況等を客観的に明らかにすべきです。これらの

措置を取ることは、特定技能外国人の適正な在留管理にとって極めて重要であると考えます。

以上です。

○高橋座長 今後の課題ということで2点御指摘いただきましたけれども、事務局からコメントありますか。

○本針政策課長 ありがとうございます。

山協委員から頂きました青い①の90番、それから89番についての御指摘だと思います。

まず、1つ目の90番の関係、試験でございますけれども、特定技能1号評価試験、それから、今後育成就労でも活用することとなる現在であれば技能実習評価試験、それらについての課題だと思っておりますので、この点につきましては、正に制度の根幹、正にその能力、技能を測るために使っているものでございますし、今後、連続性を高めるという観点では、それぞれの内容についての適正性、しっかり見ていただく必要があると思いますので、今後、専門家会議等でも御意見を賜ることを予定しているわけではございますが、しっかり御意見を賜りながら検討を深めたいと思っております。ありがとうございます。

それから、2つ目に頂いたところ、89番にあります、特に特定技能制度における調査の在り方ということでございます。現状、技能実習を何回ということを確認していない中ではありますけれども、私ども入管の方で今適切に対応しているつもりではございますけれども、更に適切な運用がなされるように、しっかり検討、対応をしていきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。ありがとうございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

ほかに意見のある方はいらっしゃいますか。

佐久間委員、どうぞ。

○佐久間委員 ありがとうございます。

私からは、2点ほど意見を申し上げたいと思います。

まず、基本方針案の3ページのただし書のところでございます。複数企業に外国人を就労させる場合に、育成就労につきましては、技能実習制度と同様に、いわゆる共同での申請、それから、特定技能については新しく在籍型出向により可能としようとする制度自体を、新しい制度になって簡易にしようとしているのに対して、最初から複雑になってきているようです。現段階では、その対象分野として限られた分野を予定されているところですが、近い将来、必要性があるということで、他の分野に在籍型出向が拡大されるということも考えられます。

また、1人の外国人が複数社で働くことまで管理するとなると、出入国在留管理庁とか地方の入管局の国等の管理体制についても、人員が不足していることから困難になってくることが予想されるのではないのでしょうか。技能実習制度もそうですが、賃金が欲しいがために超過勤務命令の意味も理解しないまま残業したいと申し出てくるものが多くあります。在籍型出向を認めることが母国の外国人の間で拡散すると、そのような外国人が、残業がある企業に行かせてくれと申出をしてくる懸念も生じます。中小小規模

事業者においては、必ずしも関連会社が独立しておらず、同一の事業所内の工場内であっても企業が複数存在していることがあります。そういった企業がこの在籍型出向の趣旨も理解せずに同一事業所内の複数企業での外国人の流用ということもしかねません。

このように、各種の問題を発生しかねない可能性も大いに見えておりますので、十分注意していただきたいと思います。今回在籍型出向を認めるのであれば、育成就労制度同様に当初から労働を担わせようとする事業先について、明確にさせていただくことになるとは思うのですが、これは十分就労している状況を把握していただきたいと思います。育成就労制度においては、外国人育成就労機構による書類審査がしっかりと行われます。特定技能制度においても、外国人育成就労機構が特定技能制度の相談援助業務ができるようになりますので、その相談援助業務の一環として書類審査とか監査業務を担っていただくことも考えられるのではないのでしょうか。しっかり監査をしていただければと思いますので、何卒、お願いいたします。

それからまた、大きい企業が属する分野を対象とするのであれば、中小企業の範ちゅうを超えている事業者に限定することや、又は常勤の従業員100人を超える、又は100人以上とか、そういう限定をするのも一法ではないかと思います。

それから、13ページのところです。

転籍制限について、「また、各育成就労実施者はその判断で転籍制限期間を1年とすることができる」の文を基本方針から削除いただいた点に、感謝いたしたいと存じます。しかしながら、この閣議決定を必要とする基本方針だけではなく、法律の条文に基づきながらも、主務官庁の権限の範囲で定めることができる省令等の記載となれば、私どもにとっては同等の重みが生じます。私ども傘下の技能実習制度を実施する中小企業及び中小企業組合、これは監理支援機関、監理団体ですけれども、全ての分野が2年となるわけではないと承知しながらも、自らの業界、職種の分野においては2年となる可能性が出てきたことで、自分たちの主張というのを国の方では理解してくださったという声が地方から多く上がってきておりました。今までの信用の下にスタートする育成就労制度でございます。各分野の転籍等の年数に応じた状態というのを維持していただくよう、何とぞお願いを申し上げます。

以上でございます。あと、他の部分の基本方針については、私も賛同させていただきます。

○高橋座長 では、事務局、コメントをお願いします。

○本針政策課長 ありがとうございます。

大きく2点、御意見をいただきました。

まずは、基本方針3ページ目の在籍型出向のところでございます。ここがみだりに広がって、外国人の雇用が悪影響を及ぼさないようにという観点の御懸念だと思います。今回、ここの赤字で書いたところの、修正させていただいたところの5行目でございますが、要件、より厳格に記載させていただく中で、特定技能外国人の雇用の安定、そういったものへの懸念を払拭するために必要な措置を講じたと認められるときに限るといったものもしっかり、もし仮に認めるにしても設けていきたいと思っておりますし、これは具体的には、もし設けるとすれば、分野別でまず分野を決めて、それから要件を考え

ていくということになると思いますが、今佐久間委員からあったような観点、しっかり踏まえて、しっかり御議論をさせていただければと思っております。

また、この審査については、育成就労と違って入管が担うことになるわけですが、私ども、その在留資格についての諸申請の中で、しっかり要件を定めた上でそれがきちんと達成できているかということについては、審査をさせていただければと思いますが、そういったところの中で、適切性、確認させていただければと思っております。

それから、2つ目の御意見につきましては、13ページでございます。ここについては、「また、」のところの記載を取らせていただきまして、昨年2月の政府方針と同様の記載にさせていただいているところでございます。ここは前回、企業ごとに各育成就労実施者の判断で1年とすることができるとしたこととした趣旨は、もともと1年というものを目指すという中で、分野によって2年と設定したとしても、企業が1年と認めることについては許容していつてはどうだろうかということで、提示させていただいたところではございます。ここについては、今後またそういった御意見もあることも踏まえながら、しっかり省令等を定めていくに際して検討を深めさせていただければと思っております。ありがとうございます。

○高橋座長 ほかに御意見はございますでしょうか。

富高委員、どうぞ。

○富高委員 ありがとうございます。

今やり取りがございました在籍型出向について、意見を申し上げたいと思います。

前回も申し上げましたけれども、一昨年の有識者会議で議論をしていないこの在籍型出向が突如基本方針案に盛り込まれるということについて、議論のプロセスとして非常に問題があると考えております。議論を重ね、合意してきた内容でないもの、且つ規制緩和につながり得る項目を追加することについて、「ニーズがあれば合意内容を変更することもできる」といった誤ったメッセージにもなりかねず、プロセスとしてあってはならないと考えています。入管庁におかれましては、今後こうしたことがないよう十分に注意し、議論を尽くした上で丁寧な進め方を行っていただくよう是非お願いしたいと考えています。

その上で、この在籍型出向自体については、先ほど佐久間委員からもありましたけれども、やはり雇用責任が曖昧になり、労働者保護に欠ける懸念があると思っております。在籍型出向を認めるとしても、基本方針では明記されておりますけれども、親子会社間であることや、一定期間の在籍型出向を行うことが必要不可欠であること、こうした場合のみ厳に限り、その点をしっかり確認いただいたうえで、適正に制度が運用されることが重要だと思っております。また、在籍型出向を行う場合には、出向期間、また労働者の待遇の取扱いも含めて入管庁への届出をしっかり行わせて、その届出に基づき定期的に実地検査を行うこと、その上で不適切な運用実態があれば在籍型出向を取りやめるようにするというようなことは、制度上担保いただきたいと考えております。

また、これは重ねての発言になりますけれども、意見回答一覧の1の項番62、63の、育成就労機構の体制整備についてです。育成就労機構の十分な体制整備ができなければ、今回の制度見直しが「看板の架け替え」に終わってしまう可能性がありますので、

人員増を前提にした十分な予算を確保いただくよう、改めて制度所管省庁にはお願いしたいと思っておりますし、業所管省庁につきましても、積極的な支援を是非お願いしたいと思っております。

あわせて、項番の63に記載していますけれども、特定技能における運用実態の積極的な把握は、非常に重要とに考えております。前回も申し上げましたけれども、実地検査の強化については今後検討となっておりますが、是非技能実習と同等、あるいはそれ以上に強化していくことが重要だと思いますので、運用要領等に記載いただくようお願いいたします。

以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。

では、コメントをお願いします。

○杉山次長 プロセスの件についてだけ、入管庁次長の杉山から御説明させていただきます。

富高委員から御指摘いただきました。御不快な思いをさせた点について、申し訳なく思っているところでございます。今回、非常にタイトなスケジュールの中で皆様方に御提示をさせていただきまして御議論いただき、皆様方もいろいろな背景がある中で、十分な時間、あるいは十分な事前の御説明ができないまま進めることになったことは、申し訳なかったとおわび申し上げるところでございます。

今後の会議の運営に当たりましては、皆様に充実した御議論を頂けるよう、環境整備に努めてまいりたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○本針政策課長 続きまして、在籍型出向、それから、体制の関係で御意見を頂いたものについて、私の方から回答させていただきます。

まず、在籍型出向の観点、先ほど佐久間委員からもありましたように、ここはしっかり今回基本方針に定めるこの記載だけではなく、そういった企業にいいように使われないような観点での規定、それから、そういう趣旨が達成できるような形の運用ができるように、検討を深めさせていただければと思っております。

体制整備の関係では、育成就労制度では、外国人育成就労機構、この体制整備が不可欠なんだと思っておりますし、これについては、私ども制度所管省庁、必要な体制整備をしていきたいと思っておりますし、業所管省庁の協力も得ながら進めていきたいと思っております。

また、特定技能制度につきましても、ここは実態をきちんと把握して、より適切な制度趣旨に沿うような運用ということだと思います。先ほど山脇委員からもございましたとおりでございますが、しっかり実態把握ができるような、至らないところがあれば適正化していくような対応をしていくべきだと思っておりますので、そういった方向で進めさせていただければと思います。ありがとうございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

在籍型出向制度については、確かに唐突な取上げということはあったと思います。そこは反省いただくとして、運用上、厳しくやっていただくということは、もう間違いなくやっていただきたいというふうに思います。

ほかに御意見がある方はいらっしゃいますでしょうか。

黒谷委員、どうぞ。

○黒谷委員 全体については異論はございませんけれども、私の方で、追加された文言につきまして賛同する旨と、情報提供みたいな意味を込めて一言発言させていただきたいと思います。

15ページの下の方にあります第五の4の国内外における取組等、下から5行目のまたから始まる文章の中に、人材育成を通じた国際貢献にも資するという文言が追加されたことには大いに賛同いたしたいと思っております。これは、育成就労制度が技能実習制度の成果、功績を評価継承することでもあり、現在も真摯に取り組んでいる関係者にとっても心強いものになるのではないかと考えております。

情報提供と言いましたが、実は、私、昨年1年間、所属する全国農業会議所で、農水省の事業を活用しまして、インド、インドネシア、フィリピン、カンボジア、ネパールの5か国で特定技能と技能実習の制度説明会と相談会を開きました。実は、1週間後にはインドネシア、また1週間置いてベトナムに今度行くことになっているんですけれども、そこで現地の日本語学校や送出国の教育施設に訪問した際に、教室にいる生徒に必ず日本に行ったらどうしたいの、どうして日本に行くのというふうに聞くようにしています。国によって多少の違いはありますが、日本でできるだけ長く働きたいという生徒と、5年ぐらい日本で稼いで帰国して、学んだ技能技術を生かしてビジネスをしたいとか地域の発展に役立てたいという生徒の割合が、大体不思議でどこも半々、五分五分という感じです。

農業でいえば、例えば、インドネシアに行ったときなんかは、大概果物がちょっと見た目が悪いとか、ばらばらだというのがありますが、日本の果樹栽培を学んでタイやフィリピンの果物に負けない、海外にも輸出できるおいしい果物を作って地域を豊かにしたいとあって、目を輝かせながら話す生徒もおりました。こうしたことから、人材育成を通じた国際貢献という観点は、送出国のニーズなども踏まえまして、新たな制度の下でも忘れてはならない重要なコンセプトだと考えております。

私からは以上でございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

大下委員。

○大下委員 私から、1点意見と、1点質問です。

1点は、18ページの最後のところの赤文字で入れていただいた共生社会に向けた取組の部分、明記いただいたこと、我々としては大変喜ばしいことと思っております。これは、冒頭鈴鹿市長からのお話がありましたが、特に日本語教育の部分、ここが今後受入れ人数が増えてくると、企業の負担だけでやるのはどうしても課題になってきて、それが行き届かないとなると、共生社会の実現のために相当ハードルが高くなってくると思いますので、日本語教育こそ国、自治体の支援によって企業の取組をしっかりとカバーしていく体制を作っていくことが非常に重要かと思っておりますので、この点は申し添えておきたいと思っております。

それから、もう一点は、これまでに説明を受けているのかもしれないのですが、先ほ

ど別の部分のところで、これまでのプロセスについてちょっと疑義がありました。この18ページの最後の基本方針の見直しというところに、「施行後3年を目途として検討を加え、必要があると認めるときは見直しを行う」とありますが、今後、施行されてこの3年間の間にもものすごくたくさんの外国人がこの新しい制度に伴って入ってくる、それを狙って入ってくると思います。その間、一切その状況等について全体的に俯瞰をして議論をして、今後の修正について必要な議論をする場はないのかというところだと思います。厚労省所管の色々な会議に私どもも出させていただいていますが、厚労省の中に色々な部会、分科会があって、かかるものもあれば、かからなくても我々の方から今こういうことが起こっていますけれどもどうでしょうかというのを問題提起をする機会がありますが、この技能実習、特定技能についてはその手のものもともとありませんので、この点について今所管省庁の方で何かお考えになられているのか、お考えがないのだとすれば、3年後の見直しを待たずに定期的に状況確認をして、意見交換をする場を用意すべきではないかというのを意見として述べさせていただきたいと思います。

○高橋座長 各省庁とも受入れ人数の上限を決めた上で受け入れてくるわけですね。それでもということですか。

○大下委員 数云々みたいなのは当然前回もあり、過去の制度にありましたけれども、一部で上限を超えるのをどうするみたいなのはありました。それ以外にも、先ほどあった在籍型出向とはどうなんだというときに、実態はおかしなことが出ていますよ、制度をどうしていきますかみたいなことがパーツパーツでも出てくるのではないかなと思っていて、前回の有識者会議、今回の有識者会議、有識者懇談会で議論しているような内容を、定期的にレビューをして意見交換をしていく場があってもよいのではないかなと思っていますところ。

○高橋座長 その点は、事務局いかがでしょうか。

○本針政策課長 ありがとうございます。

今の御質問に対してでございますが、この基本方針の3年というのは、これはもともと法律上3年の見直しということで書かれているものでございます。一方で、大下委員おっしゃったような観点、当然、施行してからの状況が思ったものと違っていたりとか、状況はいろいろ私どもで把握する場面があります。先ほど申した分野ごとの属性に係る部分については、分野別運用方針を定めたり、そのフォローアップをしていく中で御説明をさせていただきます。一方で、必ずしも分野に属しない部分でのいろんな状況についての御報告、これも場面としては有識者会議で、分野別運用方針は毎年フォローアップ、状況を御報告していただくという場がございますので、そういう際に、分野に関わらないような観点で、私どもの方で状況について御報告して、もともと初期のとおりになっているのか、そうでないということもあれば、そういったところも御紹介をさせていただきつつ、御議論も、御意見賜るような形での運用ができるのではないかと思いますので、余りそこまで、先の先まで私どもも見通せていたわけではないのですけれども、今大下委員おっしゃるとおり、重要な観点だと思っておりますので、そのような対応にさせていただければと思っております。

○高橋座長 よろしいですか。

○大下委員 就任の際に御説明を頂いたのは、向こう1年間ぐらいのスケジュールでしたが、その後もこの会議体なりを、今のような頻度ではないかもしれませんが、定期的に関いて、御報告、議論をさせていただくことを検討していただくということでしょうか。

○本針政策課長 施行後も、アニュアルには分野の状況の御説明をさせていただきつつ、見直す必要はないのか、こう見直す必要があるという、分野ごとのお話は大体アニュアルにやらせていただこうかと思っていました。ただ、今大下委員からありましたように、必ずしも分野にかからないような部分もあると思いますので、私どもが把握したものについては、またそういう場で御紹介させていただきながら御意見賜れればと思っておりますので、ありがとうございます。

○大下委員 ありがとうございます。

○高橋座長 そこは個々の分野でいろいろ決めていっても、全体で見たときにいろんなことが起きてくると思うので、そこは前広にというか、今まで経験していないことが起きるでしょうから、検討していかないといけないと思います。それから、日本語については、企業の義務、責務はもちろんですが、自治体にも責務があると、生活者を支えるために。ただ、それを支える国の責務も重要だと思います。日本語の重要性については、事務局も重々分かっていると思います。専門家を呼んでこの場でもまた日本語について議論していただくことになると思いますので、そのときにまたお願いできればと思います。

ほかに御意見ありますか。どうぞ。

○山川座長代理 今の大下委員の御発言に関して、情報提供的なことでもありますけれども、労働政策の分野についての例ですと、例えば、最近では労政審の部会の中で、闇バイト問題について委員の方々の御意見もあって事務局から情報提供をしたり、総合的な取組をどうやっているかということの紹介がありました。コロナ禍のときの雇用調整助成金の状況確認の例もありますが、制度そのものをかなり大幅に変えた時のことです。ちょっと例外的かもしれませんが。運用に渡ることでは先ほど申しました闇バイトについての報告のような例があって、そのようなことは私も有益ではないかと思っております。

以上です。

○高橋座長 できるだけ事務局にはいろいろ情報周知をしていただいて、司令塔機能を正に果たしていただく必要があるのかなと思います。

ほかに御意見はございますでしょうか。

はい、再度。

○市川委員 先ほどの関係で、15ページの国際貢献にも資するということなのですが、この国際貢献というワード自体は技能実習法でも出ていた言葉で、今回の技能実習からの見直し、新しい制度というときに、技能実習とは違う制度だということをメッセージとしては逆に伝えなきゃいけないところもあると思いますので、山脇委員の御意見で、これは結果として国際貢献に資するんだという御趣旨だというふうに書いてあったので、私もそれ自体は否定するものではございませんが、制度の運用とか目的、これが変わっ



てしまって、何か国際貢献があるゆえに何か制度をこうしなきゃいけないみたいなことにはならないようにしていただきたいと思います。

それから、13ページのところで、転籍制限期間を1年とする選択を育成就労実施者が判断できるという部分を削除したところは、ちょっとここは私自身は残念に思っているところで、説明にありましたとおり、労働法の観点からいっても1年というのが日本人との平仄、あるいは育成の観点からいって、最大限認められる期間というところから1年の転籍制限期間を設けていたと思いますので、これを更に2年というのは極めて例外的なことであって、育成のために2年間必要だというのはよほど吟味が必要だろうと思っています。

そういう中で、私の事業所は1年間で育成もちゃんとできますよというところであれば、私は認めて、転籍制限を1年とするということを認めてもいいのではないかと考えておりますが、いやそれを削って2年と決めた分野は一律に2年なんだ、あるいは1年半と決めた分野は一律に1年半だというふうにするのであれば、やはりその1年の例外からより延ばしていく分野とすることについて、よほど吟味していただかないといけないのではないかと、一律2年だとか一律1年半だというのであれば、それをきちんと正当化できるような事情がなければいけないのではないかと考えるところでございます。

以上です。

○高橋座長 国際貢献については、目的と考える方はもういらっしゃらないと思いますので、そこは大丈夫だと思いますが、削除した部分については、これはもう目指すというところで言葉は通じていると思うんですけども、何か事務局からコメントありますか。

○本針政策課長 ここについては、今回基本方針を定めるに際して、企業ごとの判断でできるというところまでは決めるに至っていませんけれども、佐久間委員、それから市川委員、それぞれのお立場での御意見だと思いますので、ここは今後省令等を定めるに際しても、また御意見賜りながらどうしていくか、これを認めるか認めていかないか、それによって先ほど市川委員おっしゃったように、仮にこれを認めるとすれば、今後分野ごとに1年にするか2年にするかの判断の厳しさも変わってくるんだという御趣旨だと思いますので、そこをしっかりと御意見賜りながら決めて、今後検討していきたいと思えます。ありがとうございます。

○高橋座長 北海道、手が挙がっているとありましたが、いかがでしょうか。

○北海道庁 ありがとうございます。北海道庁の工藤（鈴木委員代理）でございます。

本日はオンラインで出席をさせていただいております。聞こえておりますでしょうか。

○高橋座長 聞こえています。

○北海道庁 ありがとうございます。このたびは基本方針案への意見反映に際しまして、様々お取り計らいを頂きましたことを心から感謝を申し上げます。本日、あいにく知事が公務のため出席できませんので、知事から預かっております意見につきまして、私の方から報告をさせていただきたいと思います。

第1回の有識者会議においては、外国人の急増により、医療、教育など個々の自治体のみでは対応が困難な課題が多く地域で生じているという実態をお伝えをした上で、育成就労と人材不足対策という視点だけではなく、外国人受入れ全体の考え方を国とし

て示していくことの必要性を意見として述べさせていただいたところであります。今回、御提示いただいた基本方針案では、そういった認識を反映をしていただいているところでありまして、私としては了承をしたいと考えております。

今後、育成就労制度のスタートに向けましては、そうした認識に基づき、具体の対応及び検討が進められることが重要であり、座長並びに事務局の皆様におかれましては、本有識者会議での議論を踏まえまして、関係閣僚会議等においてそうした課題認識の共有が図られますよう、引き続きのお取り計らいをお願いをして、私からの意見とさせていただきます。

以上でございます。ありがとうございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

ほかに意見ある方いらっしゃいますか。

それでは、委員の方々から、特に今後の課題について幾つか重要な点を御指摘いただきましたけれども、基本方針の案について全体を通して特段の大きな御異論はないと思いますので、本会議として異論ないものとして次に進めたいと思いますが、いかがでしょうか。

ありがとうございます。

それでは、次に進めたいと思います。

続いて、関係閣僚会議への意見提出の内容について御議論いただきたいと思います。関係閣僚会議へは、基本方針案についての有識者会議における意見が提出されることとなります。資料1－3は、この有識者会議の意見を外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議に報告する際に提出する資料として、議論のあった主な御意見を事務局において取りまとめた資料となります。これは基本方針案の修正に反映された御意見だけでなく、主に御議論のあったものを中心に御意見を記載しています。

それでは、改めて事務局から御説明をお願いします。

○本針政策課長 ありがとうございます。1－3の資料のうち、1枚目、2枚目につきましては、先ほど基本方針の修正の中で触れさせていただきましたので、今回、3枚目、③という記載、これは基本方針自体に反映ができなかった中で、関係閣僚会議の方に報告したいと思っている意見でございます。まず、③の一番上でございますけれども、これは先ほど市川委員からもありましたとおり、日本語能力について転籍を阻害しないよう、原則としてA1相当の基準にするべきという御意見でございました。ここは不当に制限するような要件設定がなされないよう、今後、分野別運用方針策定に当たって、適正に提案をしていきたいということを関係閣僚会議にも報告したいと思って、ここに記載させていただいております。

それから、2つ目は、ここは青い一覧表でございますと、27、30で頂いているものがございますけれども、技能、日本語を評価する試験については、適切な水準を担保して不正等に対する対策を適切に行うべきということでございました。この点につきましても、今後、分野別運用方針等に係る有識者会議、専門家会議等において御説明させていただいた上で、適切に検討していきたいと考えているところでございます。重要な観点だと思ひまして、記載をさせていただいております。

それから、3つ目の観点、これは新制度、育成就労制度で適正な育成就労の実施、育成就労外国人の保護を図るために、外国人育成就労機構の体制を強化することが必要不可欠であるという御意見でございます。これは青い一覧表でございますと、46のところ、それから、先ほど富高委員からもありました62のところということで、この育成就労制度の肝となるところをきちんと対応するためには、機構の体制強化が不可欠だろうということにつきましては、私ども厚労省と入管庁が中心となって対応していきたいと、ここも重要な観点だと思いましたので、記載をさせていただいております。

それから、前回も紹介させていただきました全国知事会、北海道からの御示唆を頂いた、全国知事会から御意見賜っているものにつきましてもまとめさせていただいた上で、今後、施行に向けて関係省庁と適切に対応していきたいということで、記載をさせていただいているところでございます。

資料の説明は以上でございます。

#### ○高橋座長 ありがとうございます。

既にもうここについて御意見述べられた方もいらっしゃいますけれども、改めましてこの有識者会議における主な御意見案について、御意見があれば挙手をお願いしたいと思います。

よろしゅうございますか。

それでは、御異論ないようですので、この資料をもって関係閣僚会議に提出させていただきます。

#### (2) 特定技能制度に係る既存の分野別運用方針の改正（案）について

議題2に移りたいと思います。

議題2は、特定技能制度に係る既存の分野別運用方針の改正（案）についてです。

分野別運用方針改正（案）についても、議題1と同様に、第1回有識者会議において、分野別運用方針案の改正案に対する各委員の御意見を踏まえ、事務局において整理し、資料2-1、2-2のとおり修正を行いました。

なお、机上に配付しておりますA3サイズの有識者会議構成員からの意見及び回答一覧は、先ほどと同様に非公表ですので取扱注意願います。

議題2について、まずは、分野別運用方針案の改正案の修正について、厚生労働省福祉基盤課福祉人材確保対策室吉田室長、経済産業省製造産業戦略企画室川村室長及び農林水産省新事業・食品産業部外食・食文化課五十嵐課長から、順に御説明をお願いしたいと思います。

まずは厚労省からお願いできますか。

#### ○厚生労働省 失礼いたします。厚労省でございます。

資料2-1、御覧ください。介護分野の分野別運用方針でございます。

42ページ目に改正部分がございます。今回、訪問系のサービスを従事いただくようにしていこうというような形で、事業所等に要件をかけているところでございますが、通しページの42ページの下の方で、マーカーが引かれているかと思っております。実務経験等を有するということの文言を追加させていただきたいと思っております。

趣旨といたしましては、ちょっと資料飛びますが、74ページ目に、先ほどから基本

方針の中でもあった対比表がございます。委員の御意見と我々の修正方針を整理したのですが、74ページのところで介護分野の御意見を整理させていただいていますが、委員の方々から、実務経験が浅い方についての取扱いが大丈夫かというような御指摘を前回の会議でも頂きました。そういうことも踏まえまして、先ほど見ていただいたような分野別運用方針のところに、実務経験等を有するという文言を足していきたいなと思ってございます。

これにつきましては、74ページの右側の青い箱の部分ですが、小さい字で※で書いていますが、実務経験が1年以上ある外国人介護人材を原則とするというふうにしていきたいと考えてございます。

詳細については、ちょっと別口でこの別紙で、これまでの議論を踏まえた対応訪問介護等への従事に関する枠組みという資料も御用意させていただいてございます。ちょっと詳細には御説明いたしません、並行して技能実習の方でもこういう枠組みでやっていこうという形で整理がされたものでございます。そういうものも踏まえまして、またこの有識者会議での御意見も踏まえまして、実務経験が1年以上ある外国人を原則としていこうという形で考えてございます。

私からは以上です。

○高橋座長 経済産業省、お願いします。

○経済産業省 経済産業省でございます。

お手元の資料の47ページを御覧ください。

工業製品製造業分野の分野別運用方針でございます。前回からの変更箇所は黄色のハイライトを引いております。当初、単に外国人としていたところに、特定技能という言葉を追記させていただきます。これは46ページのアのところで、製造事業者団体に課す条件として皆で共同して団体を設けることという記載を入れておりますが、この団体が特定技能外国人に関わるものだということで、内容を明確化させていただいたものでございます。

続いてお手元の資料の75ページを御覧いただければと思います。

前回いただいた御指摘のうち、一番上の御指摘とその修正方針が今申し上げた修正箇所です。そのほかの修文はございませんが、今回新しく立てる民間団体と、協議連絡会を一緒にした方がいいのではないかという御指摘と、民間団体が実施する取組から試験の作成を除くといった御指摘をいただいております。協議会はルールを定めていく場ですので、経済産業省のガバナンスを利かせていくという意味でも、協議会と民間団体は分けることにしています。そして試験の作成につきましても、民間団体の登録制度を用いることにより、経済産業省からこの民間団体に対して報告や意見などを聴取していく機能を持たせることにさせていただいております。

また、中小企業、小規模企業にとって新たな負担が生じるのではないかとといったところも御指摘いただきましたので、そこにつきましては丁寧に御理解いただきながら、ただ御対応いただくべきことは御対応いただけるように進めたいと思います。

以上でございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

それでは、農林水産省、お願いします。

○農林水産省 続きまして、農林水産省外食・食文化課の五十嵐です。

お手元の資料２－１の５６ページを御覧いただければと思います。

前回の有識者会議の御指摘を踏まえて、分野別運用方針の修正としては、「５（２）特定技能所属機関に対して特に課す条件」のウに記載してある「接待を行わせないこと。」の次に、「その確実な履行を図るため、必要な措置を講じること」といった文言を追加したいと思っております。

資料２－３の７６ページを御覧いただければと思います。

この修正をした趣旨でございますが、前回の会議において、接待をさせないこと、ハラスメント防止についてしっかりと対応するようにといった御指摘を頂いたので、この文言を追加させていただきたいと思っております。具体的には、特定技能所属機関にハラスメント防止のためのマニュアル作成や相談体制の整備を求めているように思っております。

同じ資料の一番下の委員の御意見のところを御覧いただければと思います。接待につなげないように、個々の事業者任せだけではなく、業所管省庁、業界団体がしっかりとコミットをするようにといった御意見を頂きました。これに対応する今後の対応のところを御覧いただければと思います。これは、今後、分野別運用方針の下位の規定の、例えば分野別運用要領などで規定をする予定です。

農林水産省では、食品産業特定技能協議会といったものを設けております。今般、改正をお認めいただいた場合に、風営法の許可を受けた旅館、ホテルが対象として広がりますが、その方たちが協議会に入会するに当たり、具体的には２点お約束させる誓約書を提出していただこうと思っております。１つ目が接待をさせないこと、２つ目が、ハラスメント防止マニュアルをそれぞれの受入れ機関で作成をし、それを使用してきちんと特定技能外国人に説明すること、これを誓約する誓約書を提出していただこうと思っております。

あともう一つは、この誓約書もそうですし、各種法令に違反した場合は、迅速に協議会からの除名・公表などの措置を行うこととしたいと思っております。それから、業界団体とはきちんと連携をして、それぞれの受入れ機関においてきちんとしたマニュアルを作ることと、それから、相談体制の整備を行うといったことも取り組んでいきたいと思っております。

最後に、同じ資料の下から２番目の、委員の御意見を御覧ください。この制度を悪用、濫用する者が出てこないように、例えば、分野別運用方針において、風俗営業の用に供する施設として特定された場所における外国人の就労を除外する規定を設けるべきといった御意見を頂きましたが、風営法の許可は旅館・ホテルの中の接待が想定されるような特定の場所だけではなく、旅館・ホテル全体を対象に許可を行う場合もあるといったことから、これは困難だと考えております。一方で、接待をさせないといった観点から、ここの資料に記載があるようなことはしっかりとやっていきたいと思っております。

以上でございます。

○高橋座長 ありがとうございました。

それでは、修正された分野別運用方針の改正案について、御意見があればお伺いしたいと思います。ございますでしょうか。

富高委員、どうぞ。

○富高委員 ありがとうございます。

まず、介護についてですが、これは技能実習の専門家会議でも、現場からの懸念の声を踏まえ、議論を重ね、実務経験等が新たに要件に加わったと認識しております。要件に盛り込まれたことは重要だと思いますが、その要件が遵守され、訪問介護に従事する外国人の方が安心して介護に従事できるようにすることが大切だと思っております。遵守事項が守られていないなど、不適切な運用実態があれば当該施設への訪問介護の従事は認めないようにするという含めて、受入れ機関に対する周知徹底と運用状況の確認を行い、適宜要件などの見直しを図っていただきたいと思いますと思っております。

それから、工業製品製造業分野についてです。業所管省庁の関与や法令違反が認められた場合の新たな民間団体からの除名などを共同ルール等に明記するという点については、非常に重要だと考えております。その上で、資料の2-3の2枚目で、賃上げについても触れていただいておりますが、「検討していく」との記載になっております。賃上げの仕組みを要件化することで、中小企業も含めて処遇改善が担保されるということが重要だと思っておりますので、「検討」とありますけれども、新たな民間団体の加入条件とすることを強く要望したいと思っております。

最後に、外食業分野についてでございます。前回、定量的なデータが重要と申し上げました。今後、賃金の引上げ状況なども含めて、詳細を把握、公表するように求めていくということだと思いますけれども、しっかりと示していただいた上で、業界団体への働きかけも是非お願いしたいと思っております。

それから、接待への懸念については、マニュアルや相談体制の整備・周知といった未然防止も非常に重要ではありますが、接待に従事させた受入れ機関は今後一切の受入れを停止するといった厳格な措置が重要だと思っておりますので、その点、運用要領等に確実に記載いただきたいと思いますと考えております。

以上でございます。

○高橋座長 それでは、それぞれコメントをお願いします。

○厚生労働省 ありがとうございます。厚生労働省でございます。

訪問介護のところですが、事業主の遵守事項についてはしっかり確認をし、巡回訪問等を通じて確認をし、守られていないという状況があれば何度か指導して、それでも厳しいということであれば、外国人の受入れ停止でありますとか、公表でありますとか、そういうことも想定して対応していきたいと考えてございます。いずれにしても、こういうことをしっかりと関係の事業者の方々、また関係者の方々に周知をして、現場が混乱なきよう進めていきたいと考えております。

以上でございます。

○高橋座長 経済産業省。

○経済産業省 御意見ありがとうございます。

賃上げにつきましては、今富高委員からも御意見いただきましたように、生産性向上、

国内人材確保の取組を具体化するとの思いで、この民間団体の加入継続の要件とすることも含め、しっかりと進めてまいりたいと思います。いずれにしましても、こちらの取組を通じて、全企業の就労環境整備の推進をしっかりと果たしてまいりたいと思います。

○高橋座長 農林水産省。

○農林水産省 御意見ありがとうございました。

定量的なデータに関しては、業界団体にしっかりと働きかけて、それを把握するように努めていきたいと思っております。また、接待をさせた受入れ機関については、協議会から除名をしてその旨を公表して、その業界に対して、そのようなことをやったら外国人を受け入れることはできないということは、しっかりと周知をして実施をしていきたいと思っております。

○高橋座長 よろしいですか。

ほかに御意見ある方はいらっしゃいますか。

富田委員、どうぞ。

○富田委員 ありがとうございます。

介護については特にございません。介護は、一段階厳しくしていただいたので、それがしっかりと運用されるようにということを思っております。

分野別運用方針の意見と回答②、ピンクの紙の2枚目の1のところ、富高委員と私との意見がオレンジに塗られているところについて、「なお、その確実な履行を図るために必要な措置を講じることと書いていただいていたのですが、他の分野に比べると、もう積極的な対策を書いてほしかったなというのが正直なところではあります。ただ、ハラスメント防止マニュアルに関しての回答として問題が起きたときなどに開示もしていただけるということなので、具体的な問題が起きてそれが私のところに来たときには、しっかり対応させていただこうかなと思います。

次に、これは全省庁にお願いなんですけれども、全省庁というか、今回の改正に関わっている分野を所管する省庁だけでなくという意味ですが、相談を充実させるということについて、相談窓口がある、相談体制を充実させるということは何度も聞いています。でも、それが具体的に何も見えてきません。先ほど今回の改正を実施する中でいろんな報告を途中で上げていくというお話がありましたけれども、是非、具体的にどのように相談体制を強化して、どんな相談対応をしているのかということ、こちらの会議などで報告いただきたいと思います。

相談対応として、育成就労機構に行け、監督署に行け、法テラスに行けと言っているだけでは、繰り返しになってしまうんですけれども、解決につながりません。だったら予算をこちらに下さいと言いたくなってしまう。そうではなくて、これだけ対応したんですよということを是非こちらで見せていただきたい。我々弁護士が対応する必要がないケースもあるんだと思います。不満を調整するという機能もあると思うので、それが見えるようにしていただければなというふうに思います。

○高橋座長 ありがとうございます。

これは事務局からですかね。

○本針政策課長 ありがとうございます。

先ほどの御意見もそうですし、今富田委員からございました点も含めて、ちょっとその施行状況というか実施の状況については、私どもの中でこういったものをというのがありますし、委員の方々からこういうものはないかとか、そういったものについて、少なくとも今、相談体制の関係は御意見賜りましたので、そこは各省にも伝えながら御報告できるようにと思いますけれども、今後御意見賜りながら検討していきたいと思います。ありがとうございます。

○高橋座長 相談状況についても御報告いただけるということで。

ほかに御意見ある方はいらっしゃいますか。

はい、どうぞ。

○農林水産省 富田委員から御発言を頂いた件ですけれども、先ほど御説明した通り、分野別運用方針の方には根拠となる文言を書いて、具体的な措置といった細かい話は、この下位の規定の例えば、分野別運用要領など、他に各種通知がありますので、そちらでしっかりと規定して対応していきたいと思っております。

以上です。

○高橋座長 ありがとうございます。

ほかに御意見ある方はいらっしゃいますでしょうか。

それでは、今後の対応について、これも宿題がございましたけれども、分野別運用方針の改正案について御異論はないと思いますので、本会議として異論ないものとして次に進めたいと思います。いかがでございましょうか。

よろしゅうございますか。

続きまして、議題1と同様に、関係閣僚会議への意見提出の内容について議論いただきたいと思います。資料2-3の資料は、議論のあった主な御意見を事務局において取りまとめた資料となります。資料は、主に御議論のあったものを中心に記載しています。一部もう御説明ありましたけれども、これも改めて、事務局から御説明をお願いします。

○本針政策課長 ありがとうございます。

介護分野、工業製品製造業分野、外食業分野、それぞれ1枚でまとめさせていただいております。先ほどの基本方針と同様に、左側に委員の御意見、それから右側に分野別運用方針の修正に係る部分については分野別運用方針の修正という記載、修正をしないものの対応していくものについては、今後の対応という記載をさせていただいております。その記載内容につきましては、先ほど各省から説明、基本的にはあったと思いますので、説明の方は割愛させていただければと思います。

○高橋座長 それでは、この資料2-3の有識者会議における主な御意見案について、御意見があればお願いしたいと思います。

それでは、御異論はないようですので、この資料をもって関係閣僚会議に提出させていただきます。

### (3) 特定技能制度及び育成就労制度に係る試験の方針（案）について（報告）

続きまして、議題3に移りたいと思います。

特定技能制度及び育成就労制度に係る試験の方針（案）についての報告です。資料3



ー 1、3－2になります。これにつきましては、2月12日、第1回特定技能制度及び育成就労制度の技能評価に関する専門家会議が開催され、その中で試験方針案を御議論いただきました。その検討結果につきまして、本会議の委員でもあり、専門家会議では座長をお務めいただいております花山委員から御報告をお願いしたいと思います。よろしくお願いします。

○花山委員 承知いたしました。花山でございます。

前回の本会議におきまして開催が決定されました特定技能制度及び育成就労制度の技能評価に関する専門家会議につきましては、去る2月12日に第1回会合を開催いたしました。そこでは特定技能制度及び育成就労制度に係る試験の方針案につきまして確認、議論を行いましたので、その結果につきまして御報告いたします。

試験方針は、特定技能制度と育成就労制度、両制度で用いる技能評価試験及び日本語試験の適正な実施を図るため、作成手続や実施方法など、基本的な事項を定めるものがあります。事務局より現行の特定技能制度の試験方針をベースに、育成就労制度と一体として作成した案の提示がございました。専門家会議におきましては、今後、個々の技能評価試験の適正性の検討を行っていく立場といたしまして、試験方針案の確認を行いました。専門家会議での議論、検討の結果、試験方針案の内容につきましては、特段の異論なく構成員全員の御了承を賜りましたので、ここで御報告いたします。

今後、専門家会議におきましては、この試験方針案に基づき、分野所管行政機関等が作成した試験実施要領案、試験問題案につきまして、それらの適正性などの検討を行った上で、その検討結果につきましては、本有識者会議に随時御報告させていただきます。

私からの御報告は以上でございます。

○高橋座長 ありがとうございます。

専門家会議、花山座長からの御報告に関しまして、御質問等があればお願いしたいと思います。

よろしゅうございますでしょうか。

それでは、花山委員、御報告ありがとうございます。来年度からは、具体の試験案の議論が始まりますので、引き続き、専門家会議での御議論よろしくお願いいたします。ごめんなさい。失礼しました。どうぞ。

○富田委員 花山委員、お疲れさまでした。この試験の方針に関して、前の有識者会議から問題になっている、今日の最初にも山脇委員がおっしゃった特定技能の水準というのをしっかりやるのが根幹だということがあったと思うんですけども、その点は、何か悩まれたこととか、方針のどこを見ればいいのかというのを、教えていただきたいんですけども。

○本針政策課長 すみません、ありがとうございます。

今回、先ほどから山脇委員、それから富田委員に頂いている話、今回はその試験方針として記載させていただいているのは、こういった試験に対してこういったルールで各省に試験を作っていただきますという、ルールを定めるような方針になっております。当然、こういったルールに基づいて各省に作っていただいたものを、今後専門家会議、それからその評価を受けたものを有識者会議でお諮りするときには、当然、それぞれの

試験の内容について、また御知見賜りながら御議論いただくことになるものですから、試験方針そのものにそういった平仄感を持った、今おっしゃっている意味の、育成就労の例えば3年目試験と特定技能の試験、そういったものについての適正性というところは、これをもって評価するというのが直接はないのですけれども、ただ、こういったものを作るといったときに、御知見を頂きながら御意見賜りたいと思っておりますので、そういった中で、また有識者会議の方にも御報告等をさせていただければと思っております。

ちょっとすみません、言葉が足りてなくて申し訳なかったんですけども、事務局の方でそういう形で考えさせていただきます。

○**富田委員** すみません、失礼いたしました。ありがとうございます。

○**高橋座長** よろしいですか。

ほかはよろしゅうございますでしょうか。

はい、どうぞ。

○**花山委員** 富田委員の、お答えになっているかどうかあれですけども、基本方針案の内容を引用しまして技能レベルを測るということはこちらの方に記載しておりますので、御参考いただければと思います。

○**高橋座長** 山川代理。

○**山川座長代理** 補足ですが、私が答えるべきことではないでしょうけれども、資料の3-2の86ページ、花山委員のおっしゃったのは多分ここで、基本方針第三の1で定める技能水準を満たすものとするという試験水準と、そうした能力を担保するための具体的水準設定を行うとあり、この箇所ということでよろしいでしょうか。ということで、基本方針との連携は定められているというふうに私は理解しております。

○**高橋座長** それでよろしゅうございますか。はい、ありがとうございます。

山脇委員、どうぞ。

○**山脇委員** ちょっと試験方針案について教えていただきたいと思います。

86から87ページ辺りで特定技能制度関係に関する試験科目等の記載があります。

87ページの2番に試験科目とありまして、ここが実地の実技試験を伴うものとなるかどうかということが書かれたパートだと思います。87ページの2の(1)を見ますと、特定技能評価試験については、「原則として学科試験及び実技試験により実施する」と書かれているところ、ここの「及び」は、原則としてはこの両方を実施するという読み方でいいのかどうかということと、次の文章で、分野所管行政機関の判断によっては、学科試験又は実技試験のいずれかのみによって技能水準を確認することも認めるとあるところ、ここで言う実技試験を行わない判断は分野所管行政機関の判断によるということですが、何をもって、何を判断基準に実技試験を行うか行わないかということを決めるのか、現段階で議論等されていれば、教えていただきたいと思います。

○**高橋座長** 事務局、よろしいですか。

○**本針政策課長** ありがとうございます。

山脇委員がおっしゃった2の(1)の原則としての所、これは学科試験及び実技試験という両方に原則としてというのが係っているというところは、おっしゃるとおりの趣

旨でございます。その上で、例外の記載があるわけではございますが、こういった場合に、いずれかのみによって確認することとするか、これについては、今この試験方針の中では明確になっていないところでございますので、そういった中で、下にいろいろ実施方法ですとか、そういったところの記載もあるわけではございますけれども、この試験方針そのものには、その判断基準等については、示されていないという状況ではございます。

○高橋座長 よろしいですか。

○山脇委員 もう1点だけ。ありがとうございます。

その上で、ただ、その実技試験の種類・種別について、3の(1)で書いてございまして、実技試験は製作等作業試験により実施するが、分野所管行政機関においてその製作等作業試験実施が困難と認められる場合については、判断等試験、計画立案等作業試験、実地試験により実施することも可能とすると書かれています。ここの実技試験に含まれる種類のうち、製作等作業試験と実地試験は、いわゆる実地による実技を伴うというものであると思いますが、判断等試験と計画立案等作業試験は、結局、ペーパーテストとかC B Tでできると書いてありますので、いわゆる実地による実技試験にはならないと思います。

こういった実地による実技試験とならないものまで含んだ意味での実技試験すら行う必要がない場合というのは、なかなか余り考え難いかなと思いますので、今後、先ほど申し上げた2(1)の分野所管行政機関の判断によっては、実技試験を実施しないことも可能とするという場合の判断基準、判断枠組み等については、よく慎重に御検討いただければと思います。

以上でございます。

○高橋座長 では、そこは御意見として伺っておきたいと思います。

それでは、花山委員におかれましては、来年度から具体的な議論が始まりますので、引き続き、会議での御議論をよろしくお願いいたします。

最後に、議題1及び2に関して、関係閣僚会議への意見提出の進め方については、基本方針案、それから分野別運用方針の改正案及び有識者会議の主な御意見の資料の内容も含めて、基本的には座長である私に御一任いただけるとありがたいと思うのですが、いかがでございましょうか。

それでは、関係閣僚会議への意見提出は、私に御一任いただいたということで進めたいと思います。

それでは、本日の議題に関する議論が終わりましたので、次回の日程及び試験方針案の今後のスケジュールについて、事務局から説明をお願いしたいと思います。

○事務局 事務局から御説明いたします。

第3回会議につきましては、新たな受入れ対象分野の追加の検討も含みます分野別運用方針の検討議論を予定しております。会議は4月以降に開催予定でございますが、具体的な日程につきまして追って御連絡差し上げます。また、試験方針は基本方針の閣議決定等と併せまして、3月上旬頃の正式決定となる見込みでございます。

事務局からは以上です。

○高橋座長 今の事務局の説明に関して何か御質問ありますでしょうか。  
よろしゅうございますか。ありがとうございました。

### 3 閉 会

○高橋座長 それでは、これをもちまして第2回特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議を終了いたします。  
皆様、本日はどうもありがとうございました。

—了—